

Mardi 29 janvier 2013

L'épargne salariale concerne des millions de salariés en France. Depuis une dizaine d'années, ces dispositifs ont connu de nombreuses évolutions législatives. Prenant la forme d'un « questions-réponses », ce flash éco vise à clarifier les principaux enjeux en la matière¹.

1. Combien de salariés ont-ils accès à l'épargne salariale ? Quelle est la prime moyenne ?

En 2010, **8,8 millions** de salariés ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement, de plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Cela représente **57,3 %** des salariés du secteur marchand non agricole. Avec 44,8 % des salariés couverts, la participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu, devant les PEE (42,0 %) et l'intéressement (37,3 %). Plus récent, le PERCO concerne lui 14,4 % des salariés.

Parmi ces salariés, **7,2 millions** ont effectivement perçu une prime moyenne de **2 335€²** en 2010, soit un surcroît de rémunération correspondant à 7,1 % de leur salaire. Les primes d'intéressement et de participation sont relativement proches, respectivement 1 564 et 1 494€ par salarié en moyenne. L'abondement sur PEE et PERCO est nettement plus faible (593 et 608€). Plus d'un salarié sur trois a bénéficié à la fois d'une prime de participation et d'intéressement pour un montant de 3 210€.

2. Quelles sont les masses financières en jeu ?

Près de **16,2Md€** ont été versés au titre de l'exercice 2010, soit une hausse de 14 % par rapport à 2009. Cette forte croissance peut s'expliquer par le regain d'activité, et notamment le rebond des bénéfices des sociétés constaté en 2010 après deux années difficiles. Par ailleurs, selon l'AFG, le total d'actifs gérés en épargne salariale s'établissait à **89,2Md€** au 30 juin 2012, dont 56,6Md€ en fonds diversifiés et 32,6Md€ pour les fonds d'actionnariat salarié. Par actifs d'épargne salariale, les FCPE³ représentent plus de 98 % du total des actifs gérés et les SICAV le complément.

3. Le versement d'épargne salariale est-il lié au secteur d'activité ? A la taille de l'entreprise ?

Si l'épargne salariale est transversale, elle n'est cependant pas uniformément répartie : très présente dans les secteurs du raffinage, de la fabrication des matériels de transports (plus de 9 salariés sur dix) ou encore dans les activités financières et assurantielles (près de 8 sur 10), elle concerne moins d'un salarié sur deux dans la construction et moins de 3 salariés sur 10 dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration. Une forte hétérogénéité est également observée par taille d'entreprises : dans les entreprises de 500 salariés ou plus, 93,3 % des salariés sont couverts par l'un des dispositifs, contre 77 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés et 17,7 % dans celles de moins de 50 salariés, alors même que ces dernières ne sont pas soumises aux obligations légales relatives à la participation.

4. Quelle a été la dynamique de l'épargne salariale par rapport à la masse salariale ?

Selon les données disponibles⁴, la masse salariale a augmenté de 3,1 % en moyenne annuelle entre 2000 et 2010. Sur la même période, l'agrégat de l'épargne salariale a crû de 6,6 % par an en moyenne, soit un rythme de progression deux fois plus rapide. Dans un contexte de déficit croissant des comptes sociaux, c'est cette divergence qui a conduit le Gouvernement Fillon à instaurer un

¹ Sauf mention contraire, les données exposées dans ce flash sont extraites de la publication DARES n° 55 « *Participation, intéressement et épargne salariale en 2010 : une hausse de 14 % des montants distribués* », septembre 2012.

² Entreprises de 10 salariés ou plus.

³ Fonds commun de placement d'entreprise.

⁴ Cf. page 14 de l'annexe 5 du PLFSS pour 2013.

« forfait social » à l'occasion de la LFSS pour 2009 : sur le principe de la « *flat tax* », cette contribution initialement fixée à 2 % a régulièrement été rehaussée (4 %, 6 %, 8 %). A l'occasion du collectif budgétaire de juillet 2012, le nouveau Gouvernement a décidé d'augmenter à nouveau le taux de la contribution, en le portant à 20 %, à l'exception de la prévoyance complémentaire. Si cette dernière mesure présentait avant tout une finalité de rendement (2,3Md€ en année pleine), c'est la logique elle-même de la contribution qui a également changé : d'une contribution à assiette large et à taux faible, le législateur a souhaité la transformer en quasi cotisation de sécurité sociale dont le taux dépasse celui des risques dits « non contributifs » (le taux de cotisation patronale sur les risques maladie et famille est de 13,55 % + 5,4 %, soit 18,95 %). Ce changement de logique devrait se traduire dans les montants versés par les entreprises, car il entraîne pour elles un surcoût important à l'heure où leur taux de marge est au plus bas.

5. L'épargne salariale : complément ou substitut du salaire ?

D'un point de vue juridique, le principe est clair : l'épargne salariale ne peut en aucun cas se substituer au salaire (cf. l'article L. 3312-4 du code du travail pour l'intéressement). Il s'agit en effet de compléments de rémunération venant associer les salariés au développement de l'entreprise et dont l'objectif est d'encourager à la constitution d'une épargne de précaution. Toutefois, d'un point de vue économique, la réponse est loin d'être aussi tranchée : la relative stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée, couplée à une hausse des volumes d'épargne salariale, tend à accréditer l'idée selon laquelle un certain niveau de substitution entre les deux formes de rémunération s'est opéré au niveau macroéconomique⁵. Ainsi, d'après le rapport Cotis de 2009, un point de PIB se serait déplacé des salaires et traitements vers l'épargne salariale entre 1990 et 2007.

6. Quel est le coût pour les finances publiques ?

Selon le rapport de l'Inspection générale des finances, le coût global pour les finances publiques des dispositifs d'épargne salariale serait légèrement inférieur à **5Md€**⁶. Au sein de cet ensemble, les dépenses sociales représenteraient environ 70 % du coût (principalement à travers les exemptions d'assiette dont bénéficient l'intéressement et la participation) et les dépenses fiscales 30 % (en particulier, l'exonération d'impôt sur le revenu des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement aux plans d'épargne salariale).

Phénomène d'ampleur macroéconomique incontestable, l'épargne salariale peut s'analyser à la fois comme un dispositif permettant d'associer les salariés aux performances de leur entreprise et en tant qu'outil de financement de l'économie. Sur ces deux plans, les résultats sont positifs : les enquêtes qualitatives relèvent ainsi que l'épargne salariale agit favorablement sur la flexibilité salariale, la gestion des ressources humaines et le dialogue social dans l'entreprise, tout en permettant l'apport de fonds propres à l'entreprise. Ce message a sans doute été brouillé dans les années récentes par la mise en place de mesures visant à promouvoir le pouvoir d'achat immédiat (loi sur les revenus du travail de 2008, « prime contre dividendes » en 2011), dont l'efficacité n'a pas été démontrée. La future réforme promise par le Gouvernement devra donc expliciter les objectifs poursuivis pour les recentrer sur les deux grands axes cités plus haut. Deux risques sont à signaler : l'instauration d'un régime différencié en fonction de la taille des entreprises qui pénaliserait les grandes sans stimuler pour autant les PME et la poursuite de la hausse des prélèvements obligatoires sur ces dispositifs, dont la récente hausse du forfait social minera très probablement l'assiette.

⁵ En comptabilité nationale, l'épargne salariale, qui représente une participation aux profits, mais qui rémunère un travail, est comptabilisée au sein des salaires et traitements bruts.

⁶ « Annexe B, mission d'évaluation approfondie des niches fiscales et sociales relatives aux revenus d'épargne financière », IGF, 2011. Ce chiffrage, qui repose sur des conventions de calcul, est par construction fragile.